

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, MOTIVASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PD BPR BANK SOLO**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh

**ARDHYANANDA ABIEZA
B 100150240**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, MOTIVASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PD BPR BANK SOLO**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh

ARDHYANANDA ABIEZA
B 100 150 240

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen

Pembimbing



Sri Murwanti, S.E., M.Si.
(NIDN: 0617057001)

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, MOTIVASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PD BPR BANK SOLO**

Oleh:

ARDHYANANDA ABIEZA
B 100 150 240

Telah dipertahankan di depan dewan penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
pada Hari Sabtu, 3 Agustus 2019
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. Sri Murwanti, S.E., M.Si.
(Ketua Dewan Penguji)
2. Dra. Chuzaimah, M.M.
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Drs. Agus Muqorrobin, M.M.
(Anggota II Dewan Penguji)

(Signature)
.....
(Signature)
.....
(Signature)
.....

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



Dr. H. Syamsudin, S.E., M.M.

NIDN. 0170025701

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 21 Agustus 2019

Penulis,



ARDHYANANDA ABIEZA
B 100150240

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, MOTIVASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PD BPR BANK SOLO**

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PD BPR Bank Solo, pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan PD BPR Bank Solo, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PD BPR Bank Solo, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PD BPR Bank Solo, dan pengaruh lingkungan, kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PD BPR Bank Solo. Secara praktis penelitian ini diharapkan memberikan manfaat yaitu, pertama: dapat menjadi sumber informasi dan masukan bagi PD BPR Bank Solo dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui penelitian ini, kedua: mampu dijadikan sebagai tambahan pengetahuan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Jenis penelitian ini adalah penelitian survei dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumennya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PD BPR Bank Solo. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *total sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 45 orang responden. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah di uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Regresi linier berganda digunakan untuk menguji model yang dihipotesiskan secara statistik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PD BPR Bank Solo, terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan PD BPR Bank Solo, terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PD BPR Bank Solo, terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PD BPR Bank Solo, dan terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja, kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PD BPR Bank Solo.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja

Abstract

The purpose of this research is to know: environmental influences work to pd employee performance PD BPR Bank Solo, compensation to influence work of employee performance PD BPR Bank Solo, influence motivation to work solo bank employee performance pd bprs, discipline to influence work of employee performance PD BPR Bank Solo, environmental influences, and compensation, motivation and discipline to work solo bank employee performance pd bprs in practice the research is expected benefits, can be a first: information and input for PD BPR Bank Solo to improve performance them through this study, second: capable of used as additional knowledge employees to improve its performance. Type this research is survey research using a questionnaire as instruments. It is a whole population in research PD BPR Bank Solo employees. Technique the sample total use of sampling of samples from 45 respondents. Data gathered by the

of the validity and reliability. Data analysis technique used is linear regression berganda linear regression berganda used to test the model is hypothesized statistically. The results of this research suggests that there is a positive influence and significant work environment against employee performance PD BPR Bank Solo, there is a positive influence and significant compensation against employee performance PD BPR Bank Solo, there is a positive influence and significant motivation for employee performance PD BPR Bank Solo, there is a positive influence and significant work discipline Done on employee performance PD BPR Bank Solo, and there is a positive influence and significant, working environment compensation, motivation and work discipline against employee performance PD BPR Bank Solo.

Keywords : Work Environment , Compensation , Motivation , Discipline Work ,Performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik seperti manajemen kinerja, kesehatan karyawan, kompensasi, gaji, pengembangan organisasi, keamanan, pelatihan pekerja, administrasi karyawan, dan komunikasi karyawan.

Setiap lembaga baik lembaga pemerintah maupun swasta tanpa terkecuali dituntut untuk dapat meningkatkan pelayanannya. Pelayanan dapat dikatakan baik apabila karyawan sudah memberikan pelayanan yang maksimal dan menampilkan sikap yang baik, kemudian disambut dengan respon yang baik pula oleh pengguna atau pemakai jasa yang merasa puas dengan kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan dengan baik. Keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam suatu instansi pemerintah maupun swasta sangatlah penting untuk mewujudkan keberhasilan instansi khususnya manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan adalah karyawan, sehingga untuk dapat meningkatkan kualitas suatu perusahaan dibutuhkan karyawan-karyawan yang berkualitas. Dengan adanya standar kualitas terhadap karyawan ini nantinya akan menjadi acuan bagi masing-masing karyawan dalam menunjukkan kinerja nya untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang diterima dengan tepat waktu. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan yang ditunjukan dengan usaha secara sungguh-sungguh dalam memenuhi tugas dan kewajiban. Pendapat

Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Menurut Kusnadi (2003:264) Kinerja merupakan suatu gerakan, perbuatan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan sadar yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan atau target tertentu. Kinerja ini merupakan suatu hal yang penting dalam rangka menunjang keberhasilan suatu perusahaan dan dapat tercipta jika karyawan memiliki semangat yang tinggi. Berbagai cara akan ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui lingkungan kerja, kompensasi kerja, motivasi kerja, disiplin kerja. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. (Supardi, 2003:37) Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, namun saat ini banyak perusahaan yang masih kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja, suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan (Sidanty, 2015).

Beberapa penelitian telah dilakukan untuk meneliti pengaruh antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Sahlan, Mekel, Trang (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Salah satu faktor yang mempengaruhi naik atau turunnya kinerja karyawan adalah kompensasi atau penghargaan yang diberikan oleh perusahaan karena kompensasi memiliki keterkaitan yang erat dengan kinerja pegawai. Menurut Penggabean dalam Subekhi dan Jauhar (2011: 176) bahwa Kompensasi kerja merupakan bentuk setiap penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan karyawan. Pengertian kompensasi adalah segala

bentuk imbalan atau balas jasa nirwujud serta tunjangan yang diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh para karyawan atas kerja yang telah dilakukan, bentuknya berupa gaji/upah, insentif, tunjangan dan fasilitas (Simamora, 2004). Karyawan memandang kompensasi sebagai ukuran nilai karya mereka, bila karyawan memandang kompensasi yang diberikan dirasa tidak memadai maka kinerja dan motivasi kerja akan turun drastis. Oleh karena itu program kompensasi sangat penting untuk diperhatikan dengan sungguh sungguh karena kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja karyawan.

Di PD BPR Bank Solo dalam setiap pekerjaannya harus didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas yang dimaksud adalah karyawan. Dalam hal ini kinerja karyawan biasanya dipengaruhi oleh beberapa faktor, misalnya lingkungan kerja, kompensasi kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja. Apabila dari beberapa faktor tersebut berjalan dengan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri, begitu sebaliknya apabila dari faktor tersebut kurang baik akan berdampak pada kinerja karyawannya. Berdasarkan hasil observasi faktor lingkungan kerja dapat dilihat dari hubungan antar karyawan di perusahaan, selain lingkungan kerja faktor kompensasi disini tentang upah lembur yang diberikan pada karyawan, faktor motivasi terkait dengan apresiasi yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan, dan disiplin kerja dapat dilihat dari kehadiran karyawan juga ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Maka dari penjelasan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PD BPR BANK SOLO”**.

2. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014: 8) megemukakan bahwa, “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data bersifat kuantitatif atau statistika, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”Populasi dalam penelitian ini

adalah seluruh karyawan PD BPR Bank Solo sebanyak 45 orang. Dalam penelitian ini karena jumlah populasinya kurang dari 100 maka teknik pengambilan sampelnya adalah total sampling atau sampling jenuh yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sensus) yakni seluruh karyawan PD BPR Bank Solo sebanyak 45 orang.

Penelitian ini menggunakan data primer, metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Penelitian ini menjelaskan dan menggambarkan sejauh mana terdapat pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PD BPR Solo. Data dioleh menggunakan SPSS dan diuji menggunakan instrumen data (uji validitas dan uji realibilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas), uji t. Uji F dan Koefisien determinasi(R²).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik non parametrik. *Kolmogrov-Smirnov test* (K-S) pada program SPSS. Kriteria pengujiannya adalah apabila $p\text{-value} > 0,05$ residual dinyatakan berdistribusi normal, sebaliknya apabila $p\text{-value} < 0,05$ maka residual dinyatakan tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dengan menggunakan program SPSS dapat ditampilkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		45
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	0,81663372
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,079
	<i>Positive</i>	0,079
	<i>Negative</i>	-0,050
<i>Test Statistic</i>		0,079
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,200 ^{c,d}

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan pengujian normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov Test* dengan bantuan program SPSS diperoleh nilai $p\text{-value} 0,200 > 0,05$. Hal ini menunjukkan keadaan yang tidak signifikan, artinya bahwa data residual berdistribusi normal

3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi ada korelasi antar variabel bebas, Hasil uji multikolinearitas dengan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai <i>tolerance value</i>	Kriteria	VIF	Kriteria
Lingkungan Kerja (X_1)	0,835	0,10	1,197	10
Kompensasi (X_2)	0,292	0,10	3,423	10
Motivasi (X_3)	0,656	0,10	1,525	10
Disiplin Kerja (X_4)	0,238	0,10	4,210	10

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa semua variabel independen yaitu lingkungan kerja (X_1), kompensasi (X_2), motivasi (X_3), dan disiplin kerja (X_4) menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas karena nilai *tolerance value* $> 0,10$ dan $VIF < 10$.

3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan program SPSS sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

<i>Coefficients^a</i>					
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	
1	(Constant)	0,856	0,980		0,874
	X ₁	0,027	0,031	0,147	0,874
	X ₂	-0,037	0,065	-0,163	-0,575
	X ₃	0,016	0,041	0,074	0,390
	X ₄	-0,020	0,049	-0,132	-0,419

a. Dependent Variable: ABSRES_1

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Hasil output perhitungan uji heteroskedastisitas menggunakan uji *glejser* dengan bantuan program SPSS menunjukkan *p-value* untuk variabel lingkungan kerja (X₁) sebesar 0,387, kompensasi (X₂) sebesar 0,569, motivasi (X₃) sebesar 0,698, dan disiplin kerja (X₄) sebesar 0,677 semua *p-value* > 0,05 ini berarti model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah antar residual terdapat korelasi yang tinggi. Hasil uji autokorelasi dengan menggunakan program SPSS :

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

<i>Runs Test</i>	
	<i>Unstandardized Residual</i>
<i>Test Value^a</i>	0,03418
<i>Cases < Test Value</i>	22
<i>Cases ≥ Test Value</i>	23
<i>Total Cases</i>	45
<i>Number of Runs</i>	26
<i>Z</i>	0,607
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,544
a. Median	

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan *p-value* sebesar 0,544 > 0,05, ini berarti antara residual tidak terdapat hubungan korelasi atau tidak terjadi hubungan antar variabel.

3.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu, lingkungan kerja (X_1), kompensasi (X_2), motivasi (X_3), dan disiplin kerja (X_4) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y).

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = -2,256 + 0,114 X_1 + 0,553 X_2 + 0,189 X_3 + 0,207 X_4 + e \quad (1)$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = koefisien garis regresi

X_1, X_2, X_3, X_4 = (lingkungan kerja, kompensasi, motivasi, disiplin kerja)

e = eror / variabel pengganggu

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

<i>Coefficients^a</i>					
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	Sig.
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	
1	<i>(Constant)</i>	-2,256	1,690		0,190
	X_1	0,114	0,053	0,132	0,039
	X_2	0,553	0,112	0,516	0,000
	X_3	0,189	0,070	0,189	0,010
	X_4	0,207	0,084	0,285	0,018

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Hasil regresi linear yang diperoleh dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (a) menunjukkan hasil sebesar -2,256 yang artinya adalah jika lingkungan kerja (X_1), kompensasi (X_2), motivasi (X_3), dan disiplin kerja (X_4) sama dengan nol, maka kinerja karyawan (Y) akan turun sebesar 2,256 satuan
- 2) Nilai koefisien regresi (b_1) variabel lingkungan kerja (X_1) menunjukkan hasil positif yaitu, 0,114 yang artinya apabila lingkungan kerja semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dengan asumsi variabel kompensasi (X_2), variabel motivasi (X_3), dan variabel disiplin kerja (X_4) dianggap tetap atau

dapat dikatakan lingkungan kerja naik sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,144 satuan.

3) Nilai koefisien regresi (b_2) variabel kompensasi (X_2) menunjukkan hasil positif yaitu, 0,553 yang artinya apabila kompensasi semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X_1), variabel motivasi (X_3), atau dapat dikatakan variabel disiplin kerja (X_4) dianggap tetap atau dapat dikatakan kompensasi kerja naik sebesar 1 satuan maka kompensasi akan naik sebesar 0,553 satuan.

4) Nilai koefisien regresi (b_3) variabel motivasi (X_3) menunjukkan hasil positif, yaitu 0,189 yang artinya apabila motivasi semakin meningkat maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X_1), variabel kompensasi (X_2) dan variabel disiplin kerja (X_4) dianggap tetap atau dapat dikatakan motivasi naik sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,189 satuan.

5) Nilai koefisien regresi (b_4) variabel disiplin kerja (X_4) menunjukkan hasil positif, yaitu 0,207 yang artinya apabila disiplin kerja semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X_1), variabel kompensasi (X_2), atau dapat dikatakan variabel motivasi (X_3) dianggap tetap atau dapat dikatakan disiplin kerja naik sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,207 satuan.

3.6 Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X_1), kompensasi (X_2), motivasi (X_3), dan disiplin kerja (X_4) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Hasil analisis uji t (signifikansi parsial) ditunjukkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 6. Hasil Analisis Uji t

<i>Coefficients^a</i>					
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-2,256	1,690		0,190
	X ₁	0,114	0,053	0,132	0,039
	X ₂	0,553	0,112	0,516	0,000
	X ₃	0,189	0,070	0,089	0,010
	X ₄	0,207	0,084	0,285	0,018

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Hasilnya :

- 1) Hasil analisis uji t variabel lingkungan kerja (X₁) diperoleh *p-value* sebesar $0,039 < 0,05$ maka Ho ditolak, artinya lingkungan kerja (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PD BPR Bank Solo.
- 2) Hasil analisis uji t variabel kompensasi (X₂) diperoleh *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ maka Ho ditolak, artinya kompensasi (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PD BPR Bank Solo. Hasil analisis uji t variabel motivasi (X₃) diperoleh *p-value* sebesar $0,010 < 0,05$ maka Ho ditolak, artinya motivasi (X₃) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PD BPR Bank Solo.
- 3) Hasil analisis uji t variabel disiplin kerja (X₄) diperoleh *p-value* sebesar $0,018 < 0,05$ maka Ho ditolak, artinya disiplin kerja (X₄) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PD BPR Bank Solo.

3.7 Uji F (Uji Ketepatan Model)

Uji simultan atau disebut juga uji F dalam analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara bersama-sama atau secara serempak (simultan) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 7. Uji F (Uji Ketepatan Model)

<i>ANOVA^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	200,568	4	50,142	68,352	0,000 ^b
	<i>Residual</i>	29,343	40	0,734		
	<i>Total</i>	229,911	44			
a. <i>Dependent Variable: Y</i>						
b. <i>Predictors: (Constant), X₄, X₁, X₃, X₂</i>						

r yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai F hitung sebesar 68,352 dengan p-value $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti model yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X_1), kompensasi (X_2), motivasi (X_3), dan disiplin kerja (X_4) terhadap kinerja karyawan (Y) PD BPR Bank Solo sudah tepat.

3.8 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji koefisien determinasi ditunjukkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,934 ^a	0,872	0,860	0,856
a. <i>Predictors: (Constant), X₄, X₁, X₃, X₂</i>				

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau pengaruh yang diberikan variabel lingkungan kerja, kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,860 hal ini berarti bahwa sumbangan atau pengaruh yang diberikan oleh variabel lingkungan kerja, kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah 86% sedangkan sisanya 14%

dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti, misalnya budaya organisasi, kepemimpinan, orientasi kerja dan lain-lain.

3.9 Pembahasan

1) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD BPR Bank Solo dengan $p\text{-value } 0,039 < 0,05$ maka H_0 ditolak, berarti hipotesis kesatu yang menyatakan bahwa “lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PD BPR Bank Solo”, terbukti kebenarannya. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja bertanda positif yang artinya semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan, dengan demikian lingkungan kerja sangatlah penting untuk mendukung kinerja karyawan agar dalam bekerja mereka merasakan nyaman dan aman sehingga membuat kinerja menjadi lebih produktif. Hal ini menunjukan bahwa penerangan di ruang kerja PD BPR Bank Solo sudah mencukupi bagi para karyawan, suhu udara di ruang kerja sudah memberikan kenyamanan pada karyawan sehingga karyawan tidak terganggu kinerjanya, kebisingan yang karyawan rasakan sudah sangat minim karena jarak antara kantor PD BPR Bank Solo dengan jalan raya sudah cukup jauh, kemudian warna dinding ruang kerja sudah baik sehingga tidak mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, ruangan kantor PD BPR Bank Solo memberikan ruang kerja yang nyaman kepada para karyawannya, pengamanan kantor yang baik dan sesuai standart membuat para karyawan dapat bekerja dengan rasa aman dan hubungan antar karyawan PD BPR Bank Solo saling terbuka sehingga terjalin harmonis memberikan rasa percaya pada karyawan lain. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dari Sahlan, Nurul Ikhsan, Mekel dan Trang (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD BPR Bank Solo dengan $p\text{-value } 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, berarti hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PD BPR Bank

Solo”, terbukti kebenarannya. Nilai koefisien regresi kompensasi bertanda positif yang artinya semakin baik kompensasi maka semakin meningkat kinerja karyawan, dengan demikian kompensasi merupakan faktor yang penting untuk menunjang kinerja karyawan agar semakin baik. Hal ini menunjukkan gaji yang diterima karyawan PD BPR Bank solo sudah sesuai dengan hasil kerja karyawan berikan kepada perusahaan, bonus yang diberikan oleh PD BPR Bank Solo sudah sesuai jika karyawan dapat menyelesaikan target kerja yang di berikan, tunjangan atau insentif yang diberikan PD BPR Bank Solo sudah sesuai dengan hasil kerja yang karyawan berikan kepada perusahaan dan PD BPR BANK Solo sudah memberikan fasilitas kantor yang memadai sehingga membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dari Muhammad, Sri Rahayu, Adolfini dan Lumintang (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

3) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD BPR Bank Solo dengan $p\text{-value}$ $0,010 < 0,05$ maka H_0 ditolak, berarti hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa “motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PD BPR Bank Solo”, terbukti kebenarannya. Nilai koefisien regresi motivasi bertanda positif yang artinya semakin meningkat motivasi maka semakin meningkat kinerja karyawan, dengan demikian motivasi merupakan salah satu faktor yang penting untuk mendukung kinerja karyawan agar lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologi yang diberi PD BPR Bank Solo memenuhi kebutuhan hidup karyawan seperti pemberian minum yang tercukupi, dengan adanya jaminan keselamatan kerja yang diberikan perusahaan membuat karyawan nyaman dalam bekerja, PD BPR bank solo membebaskan setiap karyawannya untuk berinteraksi dengan karyawan lain tidak membatasi kebutuhan sosiologi mereka, karyawan yang memiliki prestasi akan mendapat penghargaan serta apresiasi dari PD BPR Bank solo dan karyawan PD BPR Bank Solo sudah giat bekerja kemudian meningkatkan kinerja mereka agar mendapat jabatan tertentu dalam perusahaan. Hasil penelitian ini

mendukung penelitian terdahulu dari Abrivianto, Swasto dan Utami(2014) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD BPR Bank Solo dengan $p\text{-value } 0,018 < 0,05$ maka H_0 ditolak, berarti hipotesis keempat yang menyatakan bahwa “disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PD BPR Bank Solo”, terbukti kebenarannya. Nilai koefisien regresi disiplin kerja bertanda positif yang artinya semakin baik disiplin kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan, dengan demikian disiplin kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan karyawan disiplin dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang baik dan lebih produktif. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan yang dimiliki karyawan sudah selaras dengan pekerjaan yang diberikan membuat karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, pimpinan PD BPR Bank Solo selalu memberikan contoh yang baik bagi para karyawannya sehingga karyawan menjadi loyal kepada pimpinannya, balas jasa yang diberikan oleh PD BPR Bank solo sudah memuaskan sehingga membuat karyawan lebih disiplin dalam bekerja maupun menyelesaikan tugas yang diberikan, pimpinan PD BPR Bank Solo sudah bersikap adil terhadap semua karyawan dan tidak membedakan antar karyawan satu dengan lainnya, para karyawan PD BPR Bank Solo selalu diawasi oleh pemimpin agar tidak ada kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan, sanksi hukuman yang diberikan oleh PD BPR Bank Solo sudah cukup untuk mendisiplinkan para karyawan yang tidak taat pada aturan yang berlaku di perusahaan, selain mengawasi para karyawannya pemimpin juga telah bertindak tegas untuk para karyawannya agar tidak melanggar aturan yang berlaku dan kedisiplinan PD BPR Bank Solo sudah berjalan dengan baik karena karyawan yang melanggar akan diberi hukuman serta pemimpin ikut serta mengawasi para karyawannya .Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dari Mamesah, Kawet,. Lengkong (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

- 1) Adanya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai *p-value* $0,039 < 0,05$ maka H_0 ditolak, berarti hipotesis pertama diterima yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Adanya pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai *p-value* $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, berarti hipotesis kedua diterima yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Adanya pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai *p-value* $0,010 < 0,05$ maka H_0 ditolak, berarti hipotesis ketiga diterima yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 4) Adanya pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai *p-value* $0,018 < 0,05$ maka H_0 ditolak, berarti hipotesis keempat diterima yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut:

- 1) Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan PD BPR Bank Solo sehingga hasil penelitian tidak dapat diterapkan di tempat atau instansi lain.
- 2) Penelitian ini hanya menggunakan data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh responden, sehingga hasil penelitian hanya didasarkan pada jawaban responden atas pertanyaan dalam kuesioner saja.
- 3) Variabel dalam penelitian ini terbatas pada variabel lingkungan kerja, kompensasi, motivasi dan disiplin kerja sehingga masih terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kemampuan kerja, dan lain-lain, sehingga terbuka bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini.

4.3 Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian ini maka penulis memberikan saran untuk dapat ditindak lanjuti sebagai berikut:

1) Bagi Perusahaan

a. Saran peneliti terhadap PD BPR Bank Solo dalam meningkatkan kinerja karyawan dari segi lingkungan kerja adalah saling menjaga hubungan baik dengan tidak saling membuka aib antar karyawan agar karyawan tidak terganggu dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

b. Saran peneliti terhadap PD BPR Bank Solo dalam meningkatkan kinerja karyawan dari segi kompensasi adalah dengan memberikan kompensasi yang berhak atau pantas didapat oleh karyawan dan juga dalam pemberian upah lembur hendaknya dikelola dengan baik agar kompensasi dapat sebanding lurus atau bisa dikatakan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut

c. Saran peneliti terhadap PD BPR Bank Solo dalam meningkatkan kinerja karyawan dari segi motivasi adalah dengan meningkatkan peluang karyawan untuk berprestasi dalam bekerja dan memberikan penghargaan bagi karyawan berprestasi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

d. Saran peneliti terhadap PD BPR Bank Solo dalam meningkatkan kinerja karyawan dari segi disiplin adalah dengan cara terus mengawasi dan meningkatkan disiplin kerja kepada karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dan menghasilkan kinerja yang lebih meningkat.

2) Bagi Penelitian Selanjutnya

saran bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian yang akan datang mengenai kinerja karyawan hendaknya dapat menambah variabel lain, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kemampuan kerja dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Kusnadi. 2003. *Masalah, Kerja Sama, Konflik, dan Kinerja*. Malang: Torada.
- Sedarmayanti, 2007, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung, Penerbit Mandar Maju.
- Sidanti, heni. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*. Jurnal JIBEKA. Volume 9 Nomor 1 Februari 2015: 44 – 53.

- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke-3. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi 2003. *Kinerja Karyawan*. Jakarta : Penerbit Ghalilea Indonesia.